

Eine Anleitung zu



plan c|m.

Entwicklung mit Perspektive und System

Mentoringprozesse gestalten

Tools für Coachingthemen

Menschen fördern

Vater/Mutter in Christus sein

Berufungsfindung begleiten

zusammengestellt von

Pastor Hartmut Knorr, Ph.D., Hamburg

plan c|m. – Einzelthemen

oder Mentoringprozess ?

plan c|m. ist eine Sammlung von insgesamt vierzehn Tools, um Einzelthemen im Coaching zu bearbeiten oder einen strukturierten Mentoringprozess im Umfang von ca. acht bis neun Treffen zu gestalten.

Einzelthemen gestalten

Wer in seinen Förderungsprozessen und Beratungsgesprächen einzelne Tools benötigt, kann je nach Erfordernis auf ein einzelnes Werkzeug aus der Mappe plan c|m. zurückgreifen.

Einzelthemen im Coaching können z. B. sein:

- Fragen zur persönlichen Entwicklung
- Rollenklärungen
- Veränderungen und Krisenbewältigung
- Konfliktthemen
- Selbst- und Zeitmanagement
- u. a. m.

Nach Steve Ogne sind alle Einzelthemen, die in der Beratung eine Rolle spielen, grundsätzlich drei Bereichen zuzuordnen. Es geht entweder ...

- um diverse Dienst- und Arbeitssituationen,
- um Fragen des persönlichen Lebens
- oder um die Coaching-/Mentoringbeziehung selber.

Einzelthemen werden anders als bei einem formalen Programm individuell zwischen Mentor und Mentee vereinbart und gestaltet. Es gibt dabei keine zeitliche Vorgaben (wie lange wollen wir an einem Thema arbeiten) oder auch inhaltliche Festlegungen (welche Aspekte werden aufgegriffen oder welche Werkzeuge setzt der Mentor oder Coach dabei ein).

Zentrale Fragen im Mentoring sind u.a.

- **Eigentum:** Zu wem gehöre ich?
- **Identität:** Wer bin ich? Wo komme ich her?
- **Berufung:** Was kommt von Gott in mein Leben?
- **Vorbereitung:** Worauf hat mich mein Leben bisher vorbereitet?
- **Motivation:** Wozu bin ich motiviert?
- **Timing:** Was ist wann dran in meinem Leben?

- **Ausblick:** Bin ich zufrieden mit dem, was aus mir zu werden scheint?
- **Schritte:** Was will und werde ich konkret tun?

Ganz sicher ist: wer einen anderen Menschen beraten und fördern will, wird irgendwann auch auf Arbeitsmaterial (Tools) zurückgreifen müssen. plan c|m. stellt eine Anzahl dieser Arbeitsunterlagen zu zentralen Fragen zur Verfügung, die im Einzelfall eingesetzt werden können.

Weitere ergänzende Arbeitsbögen finden sich auf der Homepage www.mentoringzone.de

Einen Mentoringprozess durchführen

Auf Grundlage der Mappe plan c|m. lässt sich ebenfalls ein abgerundeter Mentoringprozess über mehrere Treffen gestalten, für den man kein Fachmann oder eine Fachfrau sein muss. Vielmehr geht es darum, als Vater und Mutter in Christus das zu tun, was die Bibel mit dem Begriff „einander“ bzw. „einer dem anderen“ sagen möchte:

Einander unterstützen, tragen, helfen, ermutigen, zu ehren, Vorbild zu sein ...

Doch wie kann so ein Mentoringprozess durchgeführt werden? Wie findet man einen Mentee? Wie findet der Mentee einen Mentor? Und was macht man dann gemeinsam während der Treffen?

Um Fragen rund um einen typischen Mentoringprozess zu beantworten, wurde diese Anleitung erstellt. Sie führt Mentoren und Mentorinnen schrittweise in die Gestaltung der einzelnen Mentoringtreffen ein auf Grundlage der einzelnen Arbeitsblätter, die Bestandteil der Mappe plan c|m. sind.

Einen MENTORING- Prozess starten...

Die Werkzeuge der Mentoringmappe plan c|m. sind in der Praxis von mir und anderen Mentoren erprobte Unterlagen.

Sie werden in der Regel vom Mentee Zuhause ausgefüllt, in den Mentorentreffen gemeinsam durchgesprochen und mit dem Mentor inhaltlich während der Treffen durchgesprochen.

Zunächst:

Wie startet ein Mentoring-Prozess?

In einigen Fällen wird eine Person auf uns als Mentor zukommen und um eine Mentoringbegleitung bitten.

Aber auch die andere Richtung ist möglich: Ich gehe auf jemanden zu und biete ihm/ihr einen Mentoringprozess an. Das beginnt mit Gebet und der Bitte an Gott, mir eine Person zu zeigen, auf die ich zugehen soll.

Wer braucht mich? Wen sehe ich?

Notiere maximal zwei bis drei Personen:

Wem könnte ich etwas geben?

Wer könnte meine Unterstützung benötigen?

-
-
-

Eine zweite Frage, die sich stellt, ist:

Wo stehe ich (als Mentor)?

Wen und was brauche ich?

-
-
-

Wer andere berät und ihnen ins Leben spricht, sollte selber in ein beratendes Beziehungsgeflecht eingebunden sein.

Wenn ich mir über Person und Zeitraum klar bin, ...

gestalte ich meine Anfrage und Initiative, indem ich eine Mappe plan c|m. dabei habe und anhand der Unterlage im Überblick erkläre, was dieser Mentoringprozess beinhaltet und bedeutet.

Wichtig zu wissen:

Mentoring ist keine Freundschaft!

Freundschaft entsteht aus einer gegenseitigen Anziehung, aus gemeinsamen Erlebnissen und der freiwilligen Bereitschaft, sich auf eine Freundschaftsbeziehung einzulassen.

Mentoring ist eher eine „Unterstützung auf Zeit“, das selektive Fördern einer Person über einen abgesteckten Zeitraum.

Wenn sich in diesem Rahmen mehr ergibt, ist das in Ordnung. Eine inhaltliche Klarstellung dieses Gedankens am Anfang hilft aber, falsche Erwartungen und Enttäuschungen zu vermeiden.

Nachdem der Mentee die Entscheidung getroffen hat...

sich auf den Mentoringprozess einzulassen, wird ein Termin für ein Treffen vereinbart. Es wird geklärt, welche Unterlagen bis zum nächsten Mal auszufüllen sind.

In den Rahmen dieser Absprachen gehört auch ein sogenannter „Mündlicher Vertrag“ der regelt, was Mentee und Mentor gemeinsam verabreden.

Was läuft während der einzelnen Treffen... (1)

„Mündlicher Vertrag“ zwischen dem Mentee und dem Mentor

Was verspricht der Mentee?

- Verbindlich und verlässlich zu sein (Hausaufgaben werden erledigt, Pünktlichkeit, ...)
- Kritikfähigkeit zu zeigen (Offen zu sein, Rückmeldung zu geben, ...)
- Materialkosten zu übernehmen (Mappe plan c|m., Testunterlagen, begleitende Literatur, ...)
- Den gleichen Prozess nach dem Abschluss mit einer anderen Person zu starten!

Was verspricht der Mentor?

- Verbindlich und verlässlich zu sein (Termine einzuhalten, zu Absprachen zu stehen...)
- Mit allen Infos des Mentees seelsorgerlich umzugehen
- Offen und ehrlich zu sein
- Notizen und Unterlagen nach Abschluss des Prozesses an den Mentee zurückzugeben

Was ist außerdem Teil der Absprache?

- Wo treffen wir uns? Wie lange soll das Einzeltreffen und der Gesamtprozess dauern?
- Was soll passieren, wenn sich einer der Beteiligten nicht an die Absprachen hält?
- Wer ist in der Zeit des Mentoringprozesses gleichzeitig Berater für den Mentee?

1. Treffen

Einstieg – Erstgespräch und Rahmenklärung

Inhaltliche Gestaltung:

- Vorstellung der Mappe plan c|m.
- Aufklärung über Inhalt und Motivation
- Austausch/Definition von Mentoring
- Unterschiede zur Seelsorge und zum Coaching
- Frage klären, was mit den Dingen geschehen soll, die im Mentoringprozess aufbrechen, jedoch eher seelsorgerlicher Natur sind...
- Über Ziele und Erwartungen sprechen
- Was der Mentee vom Mentor erwarten darf und der Mentor vom Mentee
- Über Ort und Umfang der Treffen sprechen
- Klären, wo die Dokumente des Mentee bleiben

- „Mündlichen Vertrag“ durchgehen
- Hausaufgaben abklären
- Termin für ein nächstes Treffen machen

Aufgaben bis zum 2. Treffen:

- „Zwölf-Felder-Fähigkeitsprofil“ ausfüllen (S. 5-12)
- „Motivations- und Umgebungsprofil“ ausfüllen (S. 15-18)
- „Interessenstruktur“ (S. 23-25) erstellen

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 bis 2 ½ Std. für das Treffen einplanen

Was läuft während der einzelnen Treffen... (2)

2. Treffen – Was ich kann

Gespräch über Begabungen, Motivation und Interessen

Inhaltliche Gestaltung:

1. Das ausgefüllte **Zwölf-Felder-Fähigkeitsprofil** durchsprechen.

- Mentor und Mentee fassen gemeinsam die fünf stärksten Felder zusammen (Schritt 1).
- Es werden dann die zehn Antwortwerte aus allen Feldern herausgesucht, die die höchsten Punktzahlen aufweisen (Schritt 2).
- Felder identifizieren, in denen die meisten Nennungen 10 Punkte aufweisen (Schritt 3).

Austausch über das Ergebnis unter folgenden Fragestellungen:

- Inwieweit war der Mentee überrascht von der Einschätzung seiner Fähigkeiten? Wo bestätigt das Ergebnis das Wissen des Mentee?
- Wo kamen die Stärken des Mentees bisher in der Gemeindemitarbeit zum Tragen?
- In welchen Bereichen wünscht er sich eine Mitarbeit? Wie kann er seine Gaben im Reich Gottes einbringen?
- Was sollte er tun, um seine Stärken zu stärken?
- An welchen Stellen sollte der Mentee seine weniger starken Bereiche entwickeln?

2. Das ausgefüllte **Motivations- und Umgebungsprofil** durchsprechen.

- Mentor und Mentee schauen gemeinsam die vier Punkte des Profils durch.

Austausch über das Ergebnis unter folgenden Fragestellungen:

- Welche ideale Aufgaben beschreibt der Mentee darin?
- Von welchen Dingen mit Blick auf seine gewünschten Aufgabe träumt der Mentee?
- Wo decken sich Wünsche und Wirklichkeit?

3. Die ausgefüllte Unterlage

Interessenstruktur durchsprechen.

- Mentor und Mentee schauen gemeinsam die vier Punkte des Profils durch

Austausch über das Ergebnis unter folgenden Fragestellungen:

- Wem will der Mentee dienen?
- Wo möchte er am liebsten örtlich sein?
- In welchen Bereichen würde er sich gern einsetzen?
- Welche Themen beschäftigen ihn besonders?

Und sonst noch?

- Übertragung der Ergebnisse auf die Datei „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“ (Seite 12-15 in diesem Dokument)
- Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 3. Treffen:

- Meine Lebens- und Entwicklungsreise ausfüllen (S. 19-21)
- Dabei in drei Schritten gemäß Anleitung auf Seite 20 vorgehen.

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 bis 2 ½ Std. für das Gespräch einplanen

Evtl. kann das Treffen wegen des Umfangs der Auswertungen auch auf zweimal aufgeteilt werden.

Was läuft während der einzelnen Treffen... (3)

3. Treffen - Was ich kann

Gespräch/Austausch über die Timeline
„Meine Lebens- und Entwicklungsreise“

Inhaltliche Gestaltung:

Gemeinsam die erstellte Timeline ansehen und durchsprechen.

- Der Mentee erzählt und erläutert im Detail die von ihm erstellte „Lebens- und Entwicklungsreise“. So gewinnt der Mentor einen guten Überblick über die Höhepunkte und Tiefpunkte im bisherigen Lebensverlauf des Mentees (Schritt 1).
- Anschließend nimmt er die Bedeutung auf, die der Mentee den einzelnen Stationen, Momenten und Lebensabschnitten seines Lebens gibt (Schritt 2):
 - Was hat der Mentee konkret gelernt?
 - Was war das Gute, dass er mitnehmen konnte?
 - Welche Entschlüsse hat er z.B. getroffen?
 - Welche Stärken hat er in den 20 Abschnitten seines Lebens gewinnen können? ...

Und sonst noch?

- Übertragung der gemeinsam identifizierten Stärken und Potenziale im Abschnitt „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“ ab Seite 12 in diesem Dokument.
- Weitere Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 3. Treffen:

- Die Persönlichkeitstest „5Faktoren Persönlichkeitscheck“ ausfüllen (S. 27-31)
- Den „EQ-Quickcheck“ durcharbeiten (S. 35-42)

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 für das Gespräch einplanen

Was läuft während der einzelnen Treffen... (4)

4. Treffen

Gespräch über Persönlichkeitsstruktur und emotionale Stärke (EQ)

Inhaltliche Gestaltung:

1. Allgemeiner Austausch über verschiedene **Persönlichkeitsmodelle** und Testverfahren (z.B. DISG, Temperamentenlehre, BIF FIVE ...)
 - Unterschiede, Stärken und Schwächen der Modelle erläutern.
 - Durchgehen und Auswerten des 5Faktoren Persönlichkeitscheck.
 - Benennen von Stärken und Schwächen, die sich aus dem Ergebnis herleiten lassen.
 - Der Mentee sollte aktuelle Beispiele aus seinem Alltag nennen, an denen sich die Persönlichkeitsfaktoren besonders zeigen.

Austausch über das Ergebnis unter folgenden Fragestellungen:

- Inwieweit war der Mentee überrascht von der Einschätzung seiner Persönlichkeit?
- Wo deckt sich seine Einschätzung mit dem Ergebnis?
- Welche Verständnisfragen ergeben sich beim Mentee zu den einzelnen fünf Faktoren? (S. 43)
- Was macht dem Mentee am meisten Mühe mit Blick auf seine Persönlichkeit?
- Woran arbeitet er besonders? Wo ist er mit sich versöhnt und im Einklang?

2. Den aufgefüllten **EQ-Quickcheck** durchsprechen

Im Umgang mit sich selbst und anderen ist mehr denn je eine Kompetenz gefragt, die Daniel Goleman in seinem Weltbestseller als „Emotionale Intelligenz“ bezeichnet.

„EQ ist wichtiger als IQ“ – Das ist die Kurzformel, auf die es Goleman bringt. Insbesondere Führungskräfte brauchen eine gesunde Wahrnehmung für die eigenen Emotionen, müssen diese steuern und handhaben können.

Wer mit anderen arbeitet, sie verstehen und führen möchte, kommt ohne Einfühlungsvermögen und gut ausgeprägte soziale Fähigkeiten nicht aus. Zur emotionalen Intelligenz gehören die folgenden fünf Aspekte:

- Beziehungen gestalten
- Empathie
- Selbstmotivation
- Selbstmanagement
- Selbstwahrnehmung

Gemeinsame Ergebnisbetrachtung unter folgenden Fragestellungen:

- Welche EQ-Facette ist im Gesamtwert am höchsten, welche am niedrigsten ausgeprägt?
- Welche Einzelaussagen sind mit fünf Punkten am höchsten bewertet?
- Welche Verständnisfragen ergeben sich beim Mentee zu den einzelnen fünf Facetten (S. 43)
- Welche Ansatzpunkte ergeben sich für gezielte Trainingsmaßnahmen mit dem Mentee?

Und sonst noch?

- Übertragung der Ergebnisse im Abschnitt „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“ ab Seite 12 in diesem Dokument.
- Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 4. Treffen:

- Workshop „Meine Werte“ (S.45-51) ausfüllen und erarbeiten

Zeitliche Dauer des Treffens:

Ca. 2 bis 2 ½ Std. für das Gespräch einplanen

Was läuft während der einzelnen Treffen... (5+6)

5. Treffen

Gespräch über Ankerpunkt 1:
Meine Werte - was mir wichtig ist

Inhaltliche Gestaltung:

Gemeinsames Durchgehen und Auswerten der ausgefüllten Unterlage „Meine Werte“.

- Hinweis für den Mentor: Unterschiede zwischen Werten, Zielen und strategischen Schritten erläutern.
- Gespräch über die zusammengetragenen Aspekte im Werteprofil.
- Was ist dem Mentee wichtig? Was erscheint ihm unaufgebbar mit Blick auf sein Leben und seine Aufgaben?
- Welche Werte würde der Mentee gern vermehrt in seinem Leben umsetzen?
- Welche Schritte sind zur Umsetzung notwendig?

Und sonst noch?

- Übertragung der Ergebnisse im Abschnitt „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“ ab Seite 12 in diesem Dokument.
- Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 5. Treffen:

- Arbeitsblätter „Resilienz“ (S.53-57)
- Literatur zum Thema Resilienz lesen (z. B. im Internet oder ein Buch zum Thema)

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 Std. für das Gespräch einplanen

6. Treffen

Gespräch über Ankerpunkt 2:
Resilienz - Was mich stark macht

Inhaltliche Gestaltung:

Gemeinsames Durchgehen und Auswerten des ausgefüllten Resilienztests.

- Gespräch über die inhaltliche Bedeutung von Resilienz: Was konnte der Mentee sich dazu anlesen bzw. in Erfahrung bringen?
- Die Stärke der sechs Resilienzfähigkeiten betrachten und anhand von persönlichen Beispielen aus dem Leben des Mentees berichten lassen
- Welche Resilienzfähigkeit ist am schwächsten ausgeprägt?
- Gibt es aktuell Situationen im Leben des Mentee, die sich eignen, Resilienz aufzubauen?
- Welche veränderte Sichtweisen und Schritte wären zur Umsetzung notwendig?

Und sonst noch?

- Übertragung der Ergebnisse im Abschnitt „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“ ab Seite 12 in diesem Dokument.
- Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 6. Treffen:

- Arbeitsblätter „Meine Vision“ und „Mein T-Shirt-Motto“ ausfüllen (S.59-61)

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 Std. für das Gespräch einplanen

Was läuft während der einzelnen Treffen... (7)

7. Treffen

Zwischenbilanz im bisherigen
Prozessverlauf ziehen

Inhaltliche Gestaltung:

1. Ein gemeinsames Durchgehen und Auswerten aller bisherigen Ergebnisse auf Grundlage von der „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“

Es entsteht ein Bild: Bestimmte Hinweise auf Gaben, Kompetenzen und Vorstellungen werden immer wieder in allen bisher ausgefüllten Listen und Unterlagen vorkommen. Andere Aspekte werden nur mit einmaliger Nennung vorhanden sein.

Die Dinge und Stärken, die immer wieder genannt werden, können als Kernkompetenzen und Stärken gelten.

Der Mentor fasst an dieser Stelle seine Eindrücke und die faktischen Ergebnisse unter folgenden Fragestellungen zusammen:

- Welche Rat und welche Tips gibt der Mentor dem Mentee für die zu treffenden Entscheidungen?
- Was erkennt der Mentor als Potenzial im Mentee?
- Wo sollte er seine Zeit und Kraft einsetzen?
- Wo sollte er Dinge nicht weiterverfolgen?

2. Arbeitsblätter Vision und T-Shirt-Motto gemeinsam anschauen.

- Welche Vorstellungen hat der Mentee mit Blick auf seine Zukunft?
- Was zieht ihn? Welche Wünsche hat er? Welchen Leitbildern folgt er?
- Mit welchem Motto ist er unterwegs?
- Was ist seine Mission, mit der er im Leben zur Zeit unterwegs ist?

Und sonst noch?

- Übertragung der Ergebnisse im Abschnitt „Zusammenfassung plan c|m.-Prozess“ ab Seite 12 in diesem Dokument.
- Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 7. Treffen:

- Arbeitsblätter „Meine mittel- und langfristigen Ziele“ (S. 62) und Jahresprogrammplan (S. 63) ausfüllen
- Literatur zum Thema „Ziele setzen“ lesen (z. B. im Internet oder ein Buch zum Thema)

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 bis 2 ½ Std. für das Gespräch einplanen

Was läuft während der einzelnen Treffen... (8+9)

8. Treffen

Gespräch über Ziele und Zielsetzungen

Inhaltliche Gestaltung:

1. Die Arbeitsblätter „Mittel- und langfristige Zielsetzung“ durchsprechen (S. 62).

Dabei hilft und korrigiert der Mentor an den Stellen, wo der Mentee eher Absichten oder Wünsche als Ziele formuliert hat. Der Mentor muss darauf achten, dass der Mentee sich nicht zu hohe Ziele steckt oder eher kurzfristige Ziele formuliert.

Er hinterfragt jedes formulierte Ziel nach den genannten Kriterien: Ist das Ziel ...
realistisch? konkret benannt? terminierbar? zählbar? vergleichbar? motivierend und konfliktfrei formuliert?

2. Danach wird gemeinsam das „Jahresprogramm“ durchgesehen (S. 63).

Der Mentor darf nicht die Ziele für den Mentee formulieren. Er hat eher die Rolle, die Ziele des Mentees auf ihre Substanz hin zu hinterfragen:

Was könnten Hindernisse auf dem Weg zu den genannten Zielen sein? Wie könnte der Mentee die Hindernisse überwinden? Wie ist der Ehepartner eingebunden? Weiß er/sie Bescheid? Wo ist das Ziel nicht konfliktfrei?...

Und sonst noch?

- Hausaufgaben abklären
- Termin für das nächste Treffen machen

Aufgaben bis zum 8. Treffen:

- Arbeitsblätter „Netzwerke“ ausfüllen (S. 65-69)
- Arbeitsblatt „Die fünf wichtigsten Gespräche in meinen Leben“ ausfüllen (S. 70)

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 bis 2 ½ Std. für das Gespräch einplanen

9. Treffen

Gespräch über Netzwerke des Mentees -

Abschluss des Mentoringprozesses

Inhaltliche Gestaltung:

1. Die vier Arbeitsblätter „Netzwerke“ und das Arbeitsblatt „Die fünf wichtigsten Gespräche in meinen Leben“ mit dem Mentee durchgehen und auswerten.

- Über welche Kontakte verfügt der Mentee?
- Wie eng und fördernd stellt sich sein Beziehungsgeflecht dar?
- Welche Personen waren für ihn bisher sehr wichtig?
- Wer hat ihn besonders gefördert?
- Welche unterstützende Kontakte sollte er in der Zukunft aufbauen?
- Welche hilfreichen Kontakte für die Weiterentwicklung des Mentee kann der Mentor ggf. vermitteln?

2. Eine mögliche Fortsetzung der Mentorenbeziehung erörtern und dabei folgende Fragen abklären:

- Soll die Beziehung ggf. weitergehen?
- Gibt es ein weiteres Treffen?
- Was tun wir in den nächsten Treffen?

Abschließendes Feedback an den Mentor:

Feedback des Mentee zum bisher stattgefundenen Mentoringprozess:

- Wo waren Dinge hilfreich? oder schwierig?
- Wo wurde Neues entdeckt?
- Wie war die Rolle und die Beratung des Mentoren?
- Konkrete Anregungen zur Verbesserung

Zeitliche Dauer des Treffens:

ca. 2 bis 2 ½ Std. für das Gespräch einplanen

Mentoring - Seelsorge - Coaching

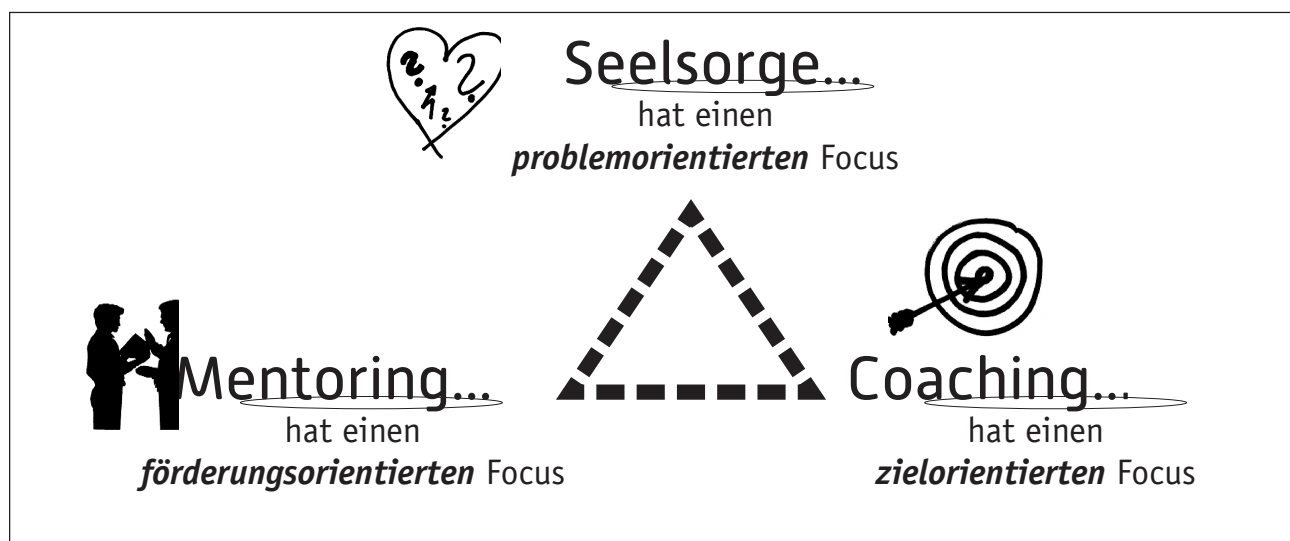
Ähnlichkeiten und Unterschiede

Mentoring, Seelsorge und Coaching...

stellen sich in der Art der Arbeit und der Erscheinungsform ähnlich dar. Es geht in allen drei Bereichen um Beratung, Hilfestellung, Unterstützung und Förderung von Menschen.

Auch die Werkzeuge, mit denen in der Beratung gearbeitet wird, sind oft austauschbar.

Unterschiede ergeben sich überwiegend durch einem unterschiedlichen Focus und Blickwinkel, aus dem man den Menschen und seine Situation betrachtet.



Der Mentor ...

will, dass aus Gaben Kompetenzen werden.

Er versteht sich als Förderer seines Mentees und will seine Erfahrung und Position nutzen, um in ihn zu investieren.

Mentoring ist Förderung und Unterstützung eines Menschen zur Entfaltung seines Potenzials an den Entwicklungs- und Schnittpunkten seines Lebens.

Der Mentee soll seine Berufung und Beauftragung erkennen, Werte entwickeln und seinem Leben die Zielrichtung geben, die Gott für ihn geplant hat.

Die Mappe plan c|m enthält diverse Listen und Werkzeuge, mit denen das Leben des Mentees rundum betrachtet und der „rote Faden“ gemeinsam entdeckt werden kann.

Der Seelsorger ...

will Menschen helfen, die in innerer Not sind, einen punktuellen Rat brauchen oder ihre Probleme in einer Reihe von Gesprächen bewältigen möchten.

Seelsorge ist das Bemühen eines Seelsorgers um Lebens- und Glaubenshilfe für und mit einem Ratsuchenden.

Nicht alle Probleme sind geistliche Probleme und bedürfen folglich einer sehr unterschiedlichen Betrachtung.

Der Seelsorger weiß um eine Pluralität von unterschiedlichsten Seelsorgeformen, die im Seelsorgeprozess mit dem Ratsuchenden zur Anwendung kommen.

Der Coach ...

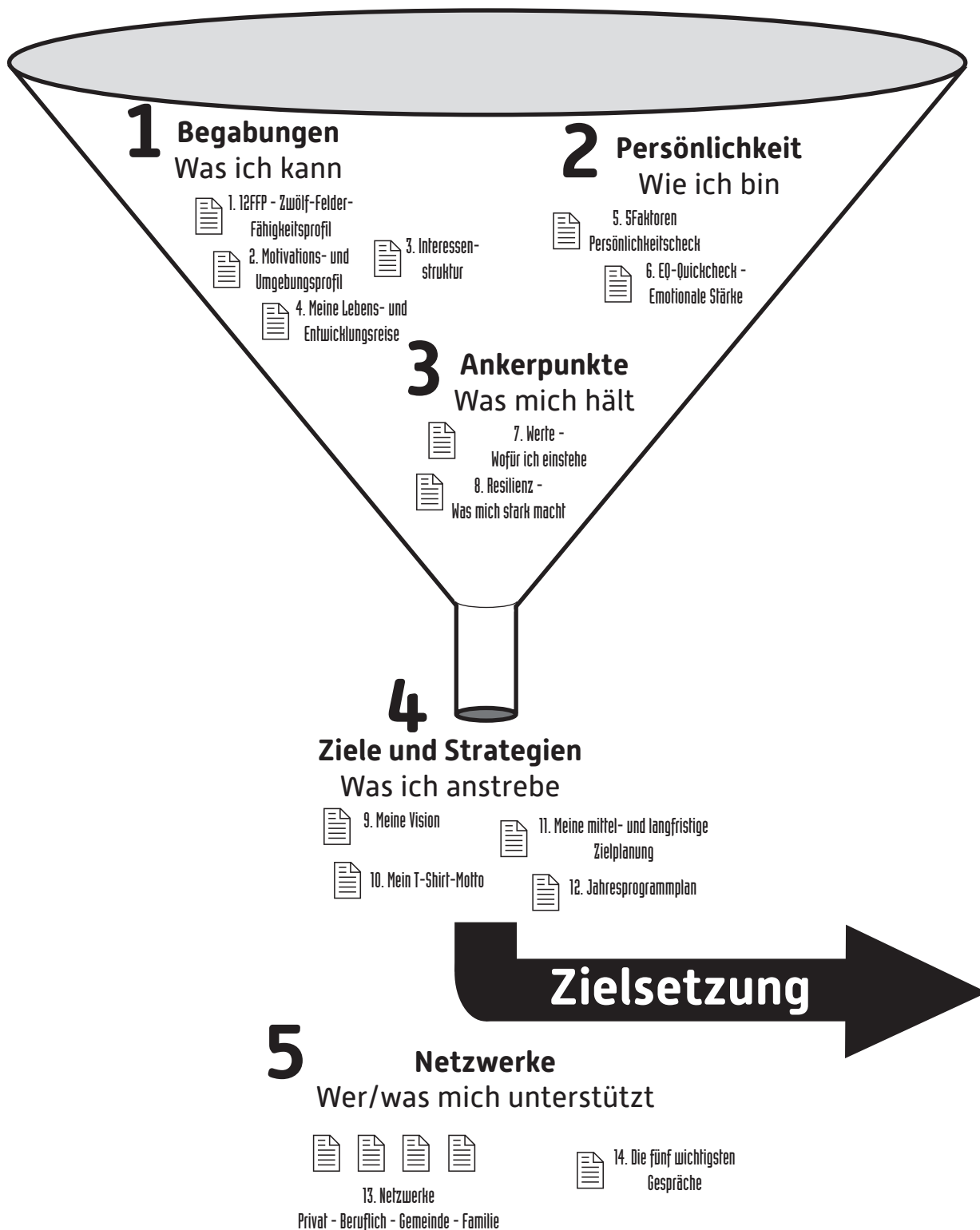
ist ein Begleiter, Berater und Moderator in Bewertungs-, Gestaltungs- und Veränderungsprozessen des persönlichen und beruflichen Umfelds.

Coaching ist eine zielorientierte Vorgehensweise, die konkrete Veränderungswünsche zum Anlass hat.

Was ist das Ziel? Wie ist der IST-Zustand? Welche Handlungsalternativen gibt es, um das Ziel zu erreichen? Zu welchen praktischen Schritten ist der Mentee entschlossen?

Der Mentoring - Sammeltrichter

Informationen sammeln - Zusammenfassen - Ziele formulieren



Zusammenfassung

Ergebnisse im plan c|m. Mentoringprozesses

Name (Mentee):

Name (Mentor):

Zeitraum des Mentoringprozesses:

01. 12FFP – Zwölf-Felder-Fähigkeitsprofil (Seite 5 bis 13)

- Welche fünf Felder haben die höchste Punktzahl?
- In welchem Fähigkeitsfeld sind die meisten der zehn Punkte mit hohen Antwortwerten (7-10) versehen?

Feld	Fähigkeitsfelder/Bereiche	Punktzahl
1	Intellektuell	
2	Sozial	
3	Kommunikativ	
4	Führung	
5	Methodisch	
6	Kreativ	
7	Strategisch	
8	Praktisch-gestalterisch	
9	Organisatorisch	
10	Mathematisch-Naturwissenschaftlich	
11	Unternehmerisch	
12	Körperlich	

- Welche zehn Einzelnennungen über alle Bereiche hinweg haben die höchste Punktzahl?

1. Punkt:	Punktzahl:
2. Punkt:	Punktzahl:
3. Punkt:	Punktzahl:
4. Punkt:	Punktzahl:
5. Punkt:	Punktzahl:
6. Punkt:	Punktzahl:
7. Punkt:	Punktzahl:
8. Punkt:	Punktzahl:
9. Punkt:	Punktzahl:
10. Punkt:	Punktzahl:

02. MUP – Motivations- und Umgebungsprofil (Seite 15 bis 22)

- Welche Hinweise auf Sichtweisen, Wünsche, Werte, Gaben, Stärken, Interessen, Kompetenzen u.a.m. ergeben sich aus den Antworten?

03. Interessenstruktur (Seite 23 bis 25)

- Wem will ich dienen?

- Wo möchte ich sein?

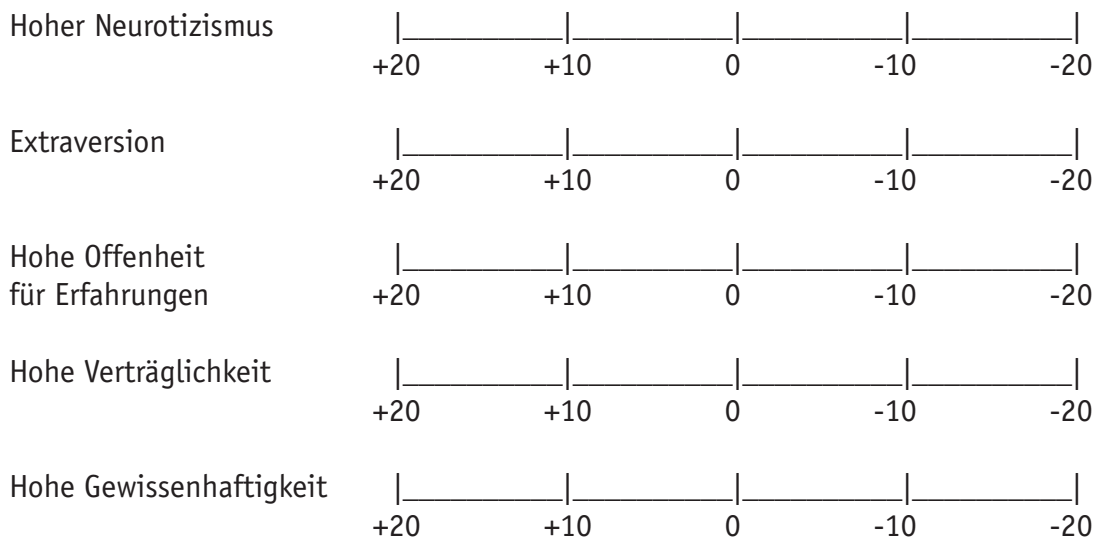
- In welchen Bereichen würde ich mich gern einsetzen?

- Welche Themen beschäftigen mich besonders?

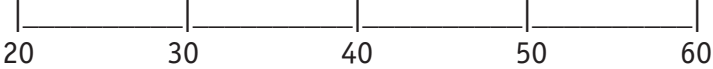
04. Meine Lebens- und Entwicklungsreise (Seite 19 bis 21)

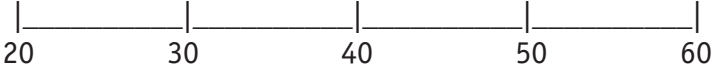
Was hat der Mentee konkret gelernt? Welche Stärken hat er in den ca. 20 Abschnitten seines Lebens gewinnen können?

05. 5Faktoren Persönlichkeitscheck (Seite 27 bis 33)



06. EQ-Quickcheck – Emotionale Stärke (Seite 35 bis 43)

Facette 1 – Selbstwahrnehmung 

Facette 2 – Selbstmanagement 

Facette 3 – Selbstmotivation 

Facette 4 – Empathie 

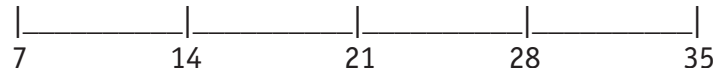
Facette 5 – Beziehungen gestalten 

07. Ankerpunkte: Meine Werte (Seite 45 bis 51)

Meine fünf ermittelten Werte lauten:

1. In allem...
2. In allem...
3. In allem...
4. In allem...
5. In allem...

08. Ankerpunkt: Resilienz – Was mich stark macht (Seite 53 bis 57)

Feld 1 – Überblick behalten 

Feld 2 – Angemessen handeln 

Feld 3 – Eingebunden sein 

Feld 4 – Lernen aus Erfahrungen 

Feld 5 – Standhaft sein 

Feld 6 – Mit Sinn leben 

09. Meine Vision (Seite 60)

- *Wie kann man die Vision kurz zusammenfassen?*

10. Mein T-Shirt-Motto (Seite 61)

- *Mein T-Shirt-Motto lautet:*

11. Mittel- und langfristigen Ziele (Seite 62)

Zielsetzung 1

Zielsetzung 2

Zielsetzung 3

Zielsetzung 4

Zielsetzung 5

Zielsetzung 6

Zielsetzung 7

12. Jahresprogrammplan (Seite 63)

vergleiche Mappe Seite 63

13. Netzwerke (Seite 65 bis 69)

- *Welche 3 bis 5 Personen scheinen für die derzeitige Unterstützung besonders wichtig zu sein?*

14. Die fünf wichtigsten Gespräche (Seite 70)

- *Welche Hinweise auf Sichtweisen, Wünsche, Werte, Gaben, Stärken, Interessen, Kompetenzen u.a.m. ergeben sich aus den Antworten?*